

SUBJECTIVE WELL-BEING (KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF) DAN KEPUASAN KERJA PADA STAF PENGAJAR (DOSEN) DI LINGKUNGAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO

Jati Ariati

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof Sudharto. SH, Kampus Tembalang, Semarang, 50275

jatiariati@undip.ac.id

Abstrak

The research is aimed to determine the correlation between job satisfaction, need for achievement, and dispositional resistance to change in a sample of 224 Diponegoro University lectures. The participants/ subjects are given three scales: job satisfaction scale, need for achievement scale and dispositional resistance to change scale.

The results show a significant negative correlation between job satisfaction, need for achievement and dispositional resistance to change. The contribution of job satisfaction and need for achievement in predicting dispositional resistance to change is 24.9%.

Kata kunci: *subjective well-being*, kepuasan kerja, dosen

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah identitas sentral bagi kebanyakan orang. Ketika ditanya, “Apa yang anda kerjakan?”, sebagian orang otomatis menjawab bidang pekerjaannya, seperti menjadi guru, polisi, dosen, dan berwirausaha. Orang dewasa menghabiskan sebagian besar hidupnya dengan bekerja. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila

seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001).

Dosen adalah tenaga pendidik pada perguruan tinggi yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar (Pannen, 2005). Dosen bisa bekerja di perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Dosen yang bertugas di perguruan tinggi negeri berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain mengajar, tugas dosen yang lain adalah penelitian, dan pengabdian. Ketiga tugas ini dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dosen dalam menjalankan tugasnya berhadapan dengan mahasiswa, rekan dosen yang lain, dan institusi. Sama seperti dunia pekerjaan pada umumnya ada berbagai potensi konflik yang mungkin terjadi. Seperti konflik

dengan mahasiswa, situasi kerja yang kurang kondusif, ketidakjelasan regulasi, dan imbalan yang belum sepadan. Bahkan untuk menyikapi imbalan ini pemerintah menetapkan anggaran 20% untuk dunia pendidikan. Pemerintah berusaha meningkatkan imbalan bagi PNS dari tahun ke tahun secara bertahap. Selain itu juga ada program sertifikasi dosen. Untuk itu perlu diketahui seberapa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen sehingga bisa ditempuh usaha-usaha guna mempertahankan kondisi yang sudah baik atau menempuh langkah-langkah baru sehingga para dosen dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi.

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh dari kesejahteraan subjektif yang dirasakan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dengan para staf pengajar (dosen) di Universitas Diponegoro ?. Untuk menjawab pertanyaan ini diajukanlah hipotesis untuk dibuktikan kebenarannya secara empiris yaitu: Ada pengaruh antara kesejahteraan subjektif yang dirasakan dengan tingkat kepuasan kerja pada para staf pengajar (dosen) di Universitas Diponegoro.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memberikan jawaban tentang seberapa besar hubungan antara kesejahteraan subjektif dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pengajar (dosen) di lingkungan Universitas Diponegoro. Selain itu juga ingin diketahui kategorisasi dari tingkat subjective well being dan kepuasan kerja dari subjek penelitian.

Penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu teoritis dan praktis. Manfaat teoritisnya adalah: Memberikan sumbangsih dan memperkaya psikologi sebagai ilmu perilaku, yaitu untuk menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja yang dirasakan dengan tingkat kesejahteraan subjektif pada para pengajar (dosen). Sedangkan manfaat praktisnya

adalah: Memberikan rekomendasi kepada pihak pengelola Universitas Diponegoro tentang usaha-usaha yang dapat ditempuh atau menentukan kebijakan guna meningkatkan kepuasan kerja para staf pengajar sehingga diharapkan para staf pengajar bisa menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kenyamanan atau kondisi emosi positif yang dirasakan akibat dari pengalaman pekerjaannya (Locke dalam Eid & Larsen, 2008; Munandar, 2001).

Kepuasan kerja bisa ditinjau dari beberapa sudut pandang teori yaitu :

- a. *Situational theory*, menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pengalaman kerja atau aspek lain dari lingkungan.
- b. *Dispositional theory*, kepuasan kerja yang dirasakan berasal dari kepribadian seseorang
- c. *Interactive theory*, kepuasan kerja berasal dari interaksi antara faktor situasional dan kepribadian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri (Eid & Larsen, 2008). Sedangkan menurut Munandar (2001), faktor-faktor kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang. Pendapat yang mendukung juga diutarakan oleh Johan (2002) bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya dan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal

dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, dan gaji yang diterima.

Kepuasan kerja yang dirasakan juga mempengaruhi terhadap beberapa perilaku di tempat kerja seperti kehadiran di tempat kerja, keputusan untuk keluar dari tempat kerja, keputusan untuk berhenti, perilaku menarik diri, prososial dan *OCB*, dan *job performance*.

Subjective Well-Being

Subjective well-being (kesejahteraan subjektif) adalah persepsi seseorang terhadap pengalaman hidupnya, yang terdiri dari evaluasi kognitif dan afeksi terhadap hidup dan merepresentasikan dalam kesejahteraan psikologis.

Ada dua pendekatan teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu ;

1. Bottom up theories

Teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa-peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan subjektif merupakan penjumlahan dari pengalaman-pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin banyaknya peristiwa menyenangkan yang terjadi, maka semakin bahagia dan puas individu tersebut.

Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini beranggapan perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akan mempengaruhi pengalaman individu, misalnya: pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, pendapatan/gaji yang layak.

2. Top down theories

Kesejahteraan subjektif yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa/kejadian dalam sudut pandang yang positif. Perspektif teori ini menganggap

bahwa, individu lah yang menentukan atau memegang peranan apakah peristiwa yang dialaminya akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya.

Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif diperlukan usaha yang berfokus pada mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi, dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh temperamen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi dan dialami saat itu serta pengaruh budaya. Dengan kata lain kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam *subjective well-being* (SWB) yang dimaksud adalah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan subjektif:

1. Harga diri positif

Campbell (dalam Compton,2000) menyatakan bahwa harga diri merupakan prediktor yang menentukan kesejahteraan subjektif. Harga diri yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kontrol yang baik terhadap rasa marah, mempunyai hubungan yang intim dan baik dengan orang lain, serta kapasitas

produktif dalam pekerjaan. Hal ini akan menolong individu untuk mengembangkan kemampuan hubungan interpersonal yang baik dan menciptakan kepribadian yang sehat.

2. Kontrol diri

Kontrol diri diartikan sebagai keyakinan individu bahwa ia akan mampu berperilaku dalam cara yang tepat ketika menghadapi suatu peristiwa. Kontrol diri ini akan mengaktifkan proses emosi, motivasi, perilaku dan aktifitas fisik. Dengan kata lain, kontrol diri akan melibatkan proses pengambilan keputusan, mampu mengerti, memahami serta mengatasi konsekuensi dari keputusan yang telah diambil serta mencari pemaknaan atas peristiwa tersebut.

3. Ekstraversi

Individu dengan kepribadian ekstrevert akan tertarik pada hal-hal yang terjadi di luar dirinya, seperti lingkungan fisik dan sosialnya. Penelitian Diener dkk. (1999) mendapatkan bahwa kepribadian ekstaveert secara signifikan akan memprediksi terjadinya kesejahteraan individual. Orang-orang dengan kepribadian ekstrevert biasanya memiliki teman dan relasi sosial yang lebih banyak, mereka pun memiliki sensitivitas yang lebih besar mengenai penghargaan positif pada orang lain (Compton, 2005)

4. Optimis

Secara umum, orang yang optimis mengenai masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupannya. Individu yang mengevaluasi dirinya dalam cara yang positif, akan memiliki kontrol yang baik terhadap hidupnya, sehingga memiliki impian dan harapan yang positif tentang masa depan. Schneider (dalam Compton, 2005) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis akan tercipta bila sikap optimis yang dimiliki oleh individu bersifat realistis.

5. Relasi sosial yang positif

Relasi sosial yang positif akan tercipta bila adanya dukungan sosial dan keintiman

emosional. Hubungan yang didalamnya ada dukungan dan keintiman akan membuat individu mampu mengembangkan harga diri, meminimalkan masalah-masalah psikologis, kemampuan pemecahan masalah yang adaptif, dan membuat individu menjadi sehat secara fisik.

6. Memiliki arti dan tujuan dalam hidup

Dalam beberapa kajian, arti dan tujuan hidup sering dikaitkan dengan konsep religiusitas. Penelitian melaporkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan religi yang besar, memiliki kesejahteraan psikologis yang besar.

Kepuasan Kerja dan Subjective Well-being

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan mereka menghabiskan sebagian besar waktunya di situ.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu dengan menggunakan Skala Kesejahteraan Subjektif dan Skala Kepuasan Kerja. Skala Kesejahteraan Subjektif memiliki 2 aspek yaitu kognitif dan afektif. Skala Kepuasan

Kerja memiliki ragam ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*otonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback from the job itself*).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro baik dengan latar belakang psikologi maupun non psikologi, yaitu yang merupakan pengampu Mata Kuliah Umum yang bergabung dengan Fakultas Psikologi. Saat ini jumlah seluruh staf pengajar di Fakultas Psikologi adalah 35 orang. Namun, karena ada beberapa yang sedang studi lanjut dan ada skala yang tidak kembali, maka jumlah data yang dapat dianalisis hanyalah 21 orang.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 16.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pertama-tama dilakukan uji atau pengukuran daya beda aitem dan reliabilitas untuk Skala Kepuasan Kerja dan Skala Subjective Well-being. Kemudian dilakukan uji asumsi normalitas dan linearitas untuk mengetahui jenis statistik yang akan digunakan. Terakhir, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Uji daya beda aitem dan reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Batas daya beda aitem yang digunakan adalah minimal 0,3. Untuk memperoleh daya beda aitem yang dipersyaratkan, dilakukan dua kali putaran. Dari uji ini diperoleh 31 aitem dengan daya beda berikisar antara 0,321 sampai dengan 0,829 dengan koefisien korelasi sebesar 0,940. Angka 0,940 juga

berarti bahwa Skala Kepuasan Kerja dapat mencerminkan 94% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan.

Uji daya beda aitem dan reliabilitas Skala Subjective Well-being

Batas daya beda aitem yang digunakan adalah minimal 0,3. Untuk memperoleh daya beda aitem yang dipersyaratkan, dilakukan tiga kali putaran. Dari uji ini diperoleh 42 aitem dengan daya beda berikisar antara 0,303 sampai dengan 0,815 dengan koefisien korelasi sebesar 0,940. Angka 0,940 juga berarti bahwa Skala Kepuasan Kerja dapat mencerminkan 94% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan.

Uji Normalitas Skala Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dan dengan mengetahui rasio Skewness dan Kurtosis. Hasil uji ini dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 1. Uji normalitas Skala Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-being*

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Signifikansi	Bentuk
Kepuasan kerja	0,100	0,200 ($p > 0,05$)	Normal
Subjective Well-being	0,163	0,151 ($p > 0,05$)	Normal

Dari uji ini dapat dilihat bahwa sebaran kedua data yaitu Kepuasan Kerja dan *Subjective Well-being* normal yaitu 0,2 dan 0,151. Namun demikian uji yang digunakan tetap uji statistik non parametrik karena jumlah subjeknya kurang dari 30.

Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan *subjective well-being* memiliki skor korelasi $r_{xy} = 0,344$ dengan $p = 0,126$ ($p < 0,05$ dan $p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan

bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *subjective wellbeing*, meskipun hubungan positif diantara keduanya terbukti melalui analisis *Pearson Correlation*. Berbagai faktor yang menyebabkan tidak terbuktinya hipotesis adalah faktor-faktor yang turut mempengaruhi adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen seperti interaksi dengan pemimpin dan atau senior (*seniority principle*), interaksi dengan rekan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri yang tidak diteliti dan sekaligus menjadi keterbatasan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* tidak dapat diterima.

Berpijak pada hasil tersebut pengelola Fakultas Psikologi Undip diharapkan dapat menciptakan peraturan yang merangsang atau dapat memberi kontribusi terhadap munculnya kepuasan kerja yang lebih besar dari para staf pengajar sehingga pada akhirnya dapat memperbesar kesejahteraan yang dirasakan. Diharapkan dari kepuasan kerja dan kesejahteraan subjektif inilah maka para staf pengajar bersedia untuk tetap mempertahankan dan atau berkontribusi lebih banyak lagi bagi kepentingan fakultas serta senantiasa mengembangkan perilaku positif seperti *OCB* sehingga institusi dapat mencapai perkembangan yang lebih cepat di waktu mendatang dalam usaha mencapai visi yaitu menjadi pusat pengembangan psikologi berbasis keluarga di tahun 2020.

Bagi subjek penelitian disarankan untuk senantiasa mengembangkan pola pikir, perasaan, dan perilaku positif di lingkungan kerja, sehingga tantangan, hambatan, dan kondisi apapun yang dihadapi tidak mampu mempengaruhi dan atau memadamkan semangat kerja dalam menjalankan Tri

Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Sedangkan bagi peneliti lain dapat mengambil variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti karakteristik pekerjaan, kepribadian, dan iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Compton, W.C. 2005. *Introduction to Positive Psychology*. New York: Thomson Wodsworth.
- Diener, E. & Suh, E.M. 2000. *Culture and Subjective Well Being*. MIT Press.
- Diener, E. dkk. 1999. Subjective Well Being : Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 2: 276-302.
- Eid, M. & Larsen, R.J. 2008. *The Science of Subjective Well Being*. New York: The Guilford Pres.
- Kahneman, D. & Krueger, A.B. 2006. Developments in the Measurement of Subjective Well Being. *Journal of Economic Perspectives*, 20: 3-24.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Pannen, P. 2005. *Pendidikan sebagai Sistem*. Jakarta: Pusat Antar Universitas Untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional Universitas Terbuka (PAU-PPAI-UT).
- Russell, J.E.A. 2008. Promoting Subjective Well-Being at Work. *Journal of Career Assessment*, 16: 118-132.
- Wright, T.A. & Bonnet, D.G. 2007. Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonaddictive Predictors of

Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33: 141-161.